



## **Zo doo'w 't @ Siers**

Interview met Harold Bonte | Operationeel Directeur Siers Groep Oldenzaal BV

**Het veiligheidsprogramma van Siers is vernoemd naar het motto van de oprichter: Zo doo'w 't @ Siers. Idee erachter is dat duidelijkheid – zo doen we het! – bijdraagt aan meer veiligheid. Het veiligheidsprogramma bestaat onder meer uit veiligheidswerkgroepen, gedragsaudits en veiligheidsbijeenkomsten. Operationeel directeur Harold Bonte vertelt erover.**

“Een van mijn belangrijkste taken als directeur vind ik ervoor te zorgen dat onze medewerkers plezier hebben in het werk en veilig werken, zodat ze allemaal elke avond veilig thuis komen. De Safety Culture Ladder – we zitten op trede 4 – draagt daar zeker aan bij. Zo ook onze 4 kernwaarden en 10 gedragsnormen. Elke maand printen we er één van de gedragsnormen op een poster en hangen die aan de wand van de keten. Wat erop staat lijkt zo vanzelfsprekend, maar het is toch goed om het onder de aandacht te blijven brengen. Want ‘ik accepteer aangesproken te worden en doe dat zelf ook’. Doe je dat echt? Ook bij je leidinggevende? Door dit soort posters denken onze medewerkers er weer even bewust over na.”

### **Veiligheidswerkgroepen en -bijeenkomsten**

“We hebben diverse veiligheidswerkgroepen waar van monteur tot directeur in zit. In de werkgroepen wordt van alles besproken: van gevoel van onveiligheid tot ideeën om de veiligheid te vergroten. Door het directe contact tussen management en werkvloer komt alle informatie gelijk op managementniveau terecht. En dat heeft voordelen. De werkplek van de monteur wordt bijvoorbeeld steeds meer gedigitaliseerd en het management denkt soms te snel dat ze dit wel even oppakken. In de werkgroep bleek echter dat sommige monteurs moeite hadden om bijvoorbeeld de KLIC-melding te lezen, daarin staan gegevens van het Kadaster over de locatie van bestaande kabels en leidingen. We hebben dit toen opgepakt en een betere instructie gemaakt. Dat vergroot direct de veiligheid bij het graven. Naast de werkgroepen hebben we verder driemaandelijks lokale veiligheidsbijeenkomsten. De uitvoerder organiseert die in zijn regio om met zijn voormensen te praten over veiligheid. En we organiseren jaarlijks een grotere veiligheidsbijeenkomst voor alle medewerkers waar ook directie en management bij aanwezig zijn. Omdat dat voor een grote groep is, zijn die bijeenkomsten meer informeler.”

### **Gedragsaudits**

“Observaties zijn gebruikelijk in onze branche. Doorgaans gaat dat heel zakelijk, het zijn allemaal technici. Bij een werkplekinspectie wordt naar de regels gekeken, is het gereedschap gekeurd en staan de bordjes goed. Maar het gesprek over veiligheid wordt niet gevoerd. Bij ons gaat dat anders. De audits vinden doorlopend plaats en kunnen gedaan worden door leidinggevend: van uitvoerende tot aan de directeur. Ze gaan naar de werkplek en kijken op een andere manier naar het werk en naar veiligheid. En niet alleen naar de zakelijke kant, maar ook naar gedrag. Degene die de audit doet, staat naast de medewerker en gaat daarmee in gesprek. Bijvoorbeeld over dat er geen helm gedragen wordt. Dan kun je zeggen: doe volgende keer je helm op. Je kunt ook vragen: waarom heb je

geen helm op, is het te warm, zit ie niet prettig? Als je de oorzaak weet, kun je kijken naar blijvende oplossingen.”

### **Van moeten naar willen**

“Met het veiligheidsprogramma werken we aan de cultuur- en gedragsverandering in onze organisatie. Dat we met zijn allen van ik ‘moet’ veilig werken naar ik ‘wil’ veilig werken gaan. Om die verandering voor elkaar te krijgen, is het belangrijk om alle mensen die voor ons werken mee te nemen in het programma. Dus ook de ingehuurde machinist en de onderaannemer. Als je niet iedereen meeneemt in bijvoorbeeld een gedragsaudit, blijf je risico lopen. Bovendien haal je op de Safety Culture Ladder trede 4 niet, als je het niet goed geregeld hebt met je onderaannemers. Heeft een onderaannemer een ander idee over veiligheid dan wij, dan komen we er met goed luisteren en het gesprek aangaan in 99% van de gevallen wel uit. Hetzelfde geldt voor opdrachtgevers. Laatst wilde een opdrachtgever een werk uitvoeren dat niet conform de veiligheidsregels was en hebben onze monteurs gezegd ‘doen we niet’. Dan bel ik de opdrachtgever om het gesprek aan te gaan, maar eerst bel ik de monteurs om ze een compliment te geven. Ik ben blij met de ontwikkeling dat ze in dit soort situaties hun mond opendoen. Dat draagt direct bij aan meer veiligheid.”

### **Leren van incidenten**

“Incidenten zullen er blijven. Wij hadden bijvoorbeeld laatst een knipincident met een elektrakabel, met kortsluiting als gevolg. Gelukkig leidde dit niet tot persoonlijke ongelukken. Om herhaling te voorkomen hebben we gekeken hoe dit incident kon ontstaan en daar actie op ondernomen. Zo bleek dat de opdrachtverstrekking door de opdrachtgever niet helemaal goed was gegaan, dus dat hebben we met ze besproken. Het werkplan van onze werkverantwoordelijke was niet correct. Daarvoor zijn de procedures aangepast. Tevens had de monteur niet het juiste gereedschap gebruikt, dus de toolbox daarover is opnieuw behandeld. Elk incident is er één te veel en vervelend. Maar om cultuur- en gedragsverandering te krijgen, is het belangrijk om zichtbaar en bespreekbaar te maken: wat leren we ervan en wat doen we daarmee.”